



Lohnungerechtigkeitsgesetz: Aufgaben für den Aufsichtsrat

**Audit Committee
Institute e.V.**

Gefördert durch



Geplante Neuerungen

Die Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts soll beseitigt werden. Die Bundesregierung hat hierzu Anfang Januar 2017 einen Entwurf für ein Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG, in der allgemeinen Berichterstattung auch Lohnungerechtigkeitsgesetz genannt)¹ vorgelegt. Zentrale Regelungspunkte sind:

- das Gebot gleicher Entgelte für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit,
- der Auskunftsanspruch von Beschäftigten über Entgelte und deren Festlegung,
- die Aufforderung an Arbeitgeber, betriebliche Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit einzuführen und
- der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage des Lageberichts.

Dem Aufsichtsrat ist zu empfehlen, sich bereits jetzt mit den geplanten Neuerungen im Überblick vertraut zu machen und erste vorbereitende Maßnahmen zu ergreifen.

Maßnahmen des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat sollte

- sich vom Vorstand über die verwandten Entgeltsysteme informieren lassen,
- überwachen, dass der Vorstand den Ausschluss geschlechtsbezogener Diskriminierungen bei den angewandten Entgeltsystemen sicherstellt,
- mit dem Vorstand beraten, welche Auswirkungen ein transparentes Entgeltsystem auf die Belegschaft haben und wie ggf. eine entsprechende Umstellung begleitet werden kann,
- mit dem Vorstand beraten, ob die Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen sowie die angewandten Entgeltsysteme mit Blick auf das Employer Branding verbessert werden können,
- mit dem Vorstand die mögliche Einführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit, wie sie das geplante EntgTranspG optional vorsieht, beraten und
- sich vom Vorstand informieren lassen, wie dieser die Umsetzung der durch das EntgTranspG erforderlichen Organisationsmaßnahmen (z. B. Zuständigkeitsfragen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Tarifvertragsparteien, Einführung betrieblicher Verfahren) im Unternehmen künftig gewährleisten wird.

¹ Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen vom 11.1.2017

Überblick über geplante gesetzliche Neuerungen

Betroffene Unternehmen/Betriebe ²	Geplante Pflichten
Alle Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche Konkretisierung des Verbots der geschlechtsbezogenen unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit • Verbot der geschlechtsbezogenen Vereinbarung oder Zahlung eines geringeren Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten ³	<p>Zusätzlich: Auskunftsanspruch eines jeden Beschäftigten über</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kriterien und Verfahren für die Festsetzung des eigenen Entgelts • Kriterien und Verfahren für die Festsetzung des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit • Höhe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit
Unternehmen ⁴ mit mehr als 500 Beschäftigten	<p>Zusätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufforderung zur Einführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit • Pflicht zur Beseitigung identifizierter Entgeltbenachteiligungen
Alle Kapitalgesellschaften und Genossenschaften ⁵ mit mehr als 500 Beschäftigten	<p>Zusätzlich: Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit in einer Anlage zum Lagebericht über</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Wirkung • Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer • Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, jeweils nach Geschlecht aufgeschlüsselt; Angabe von Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht • Gründe, warum ggf. keine Maßnahmen ergriffen wurden (Comply-or-Explain)

² Es gilt der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes.

³ Abzustellen ist auf denselben Arbeitgeber.

⁴ Gilt nicht für öffentlich-rechtliche Unternehmen, wie z. B. Anstalten des öffentlichen Rechts

⁵ Genauer: Unternehmen, die einen Lagebericht aufstellen müssen (§§ 264, 289 des Handelsgesetzbuchs)

Außerdem enthält das Gesetz noch:

- Definitionen wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit
- die Vermutung der Angemessenheit für tarifvertragliche Entgeltregelungen
- die Konkretisierung und Stärkung der Aufgaben und Rechte des Betriebs-/Personalrats in Bezug auf die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Überblick über das Gebot der Entgeltgleichheit – Alle Unternehmen

Inhalt des Entgeltbenachteiligungsverbots	Verbot der geschlechtsbezogenen unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung ⁶ im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
Inhalt des Entgeltgleichheitsgebots	Verbot der geschlechtsbezogenen Vereinbarung oder Zahlung eines geringeren Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung	<ul style="list-style-type: none"> • Entgeltbenachteiligungsverbot: Mittelbare Benachteiligung im Entgelt kann durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, wenn die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind; insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien • Entgeltgleichheitsgebots: Keine Rechtfertigung vorgesehen
Folgen des Verstoßes	Unwirksamkeit von Regelungen, die gegen das Entgeltbenachteiligungsverbots bzw. Entgeltgleichheitsgebots verstoßen
Übergangsregelung	Keine

Überblick über den Auskunftsanspruch – Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten

Inhalt des Auskunftsanspruchs	<ul style="list-style-type: none"> • Kriterien und Verfahren für die Festsetzung des eigenen Entgelts • Kriterien und Verfahren für die Festsetzung des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit • Höhe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit
Anknüpfungspunkt des Auskunftsanspruchs	<ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt • Bis zu zwei Entgeltbestandteile nach Wahl des Beschäftigten
Reichweite des Auskunftsanspruchs	<ul style="list-style-type: none"> • Beschränkung auf Entgeltregelungen, die im selben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber Anwendung finden • Keine Berücksichtigung von regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber • Kein Vergleich verschiedener Beschäftigtengruppen (z. B. Arbeitnehmer mit Auszubildenden) • Keine Angabe eines Vergleichsentgelts, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird
Auskunftsverpflichtete	<ul style="list-style-type: none"> • Besteht ein Betriebs-/Personalrat ist dieser grundsätzlich zur Auskunft verpflichtet; der Arbeitgeber muss Informationen zur Verfügung stellen • Besteht kein Betriebs-/Personalrat, ist grundsätzlich Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet
Auskunftsberichtigte	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte (vgl. § 5 Abs. 2 EntgTranspG-E) • Auskunftsverlangen kann grundsätzlich alle zwei Jahre geltend gemacht werden oder früher, wenn sich Voraussetzungen wesentlich geändert haben
Form des Auskunftsverlangens	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftlich (Textform) • Benennung einer nach Auffassung des Beschäftigten gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit, die für die Auskunftserteilung grundsätzlich maßgeblich ist • Angabe der für die Auskunft maßgeblichen Entgeltbestandteile
Frist für die Auskunftserteilung	Frist von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens (gilt nur für nicht tarifgebundene und nicht tarifyanwendende Arbeitgeber)
Folgen einer unterlassenen Auskunftserteilung durch Arbeitgeber	Arbeitgeber trägt Beweislast, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebots vorliegt (gilt nur für nicht tarifgebundene und nicht tarifyanwendende Arbeitgeber)
Übergangsregelung	Der Auskunftsanspruch kann erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes geltend gemacht werden

⁶ Vgl. § 3 Abs. 1 und 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Überblick über betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit – Unternehmen⁷ mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten

Inhalt der Aufforderung	Einführen von betrieblichen Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit (lediglich Appell, keine gesetzliche Pflicht)
Ausgestaltung des betrieblichen Prüfverfahrens	<ul style="list-style-type: none"> • Bestandteile: <ul style="list-style-type: none"> – Bestandsaufnahme – Analyse – Ergebnisbericht • Grundsätzlich freie Wahl über Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren • Beteiligung des Betriebsrats • Konzernweite Prüfung durch herrschendes Unternehmen möglich, wenn dieses auf die Entgeltbedingungen entscheidenden Einfluss nimmt
Häufigkeit des Prüfverfahrens	Verfahren sollen regelmäßig durchgeführt werden; empfohlen wird Intervall von nicht mehr als fünf Jahren (Gesetzesbegründung)
Transparenz	Ergebnisse von Bestandsaufnahme und Analyse können betriebsintern veröffentlicht werden
Folgen des Prüfverfahrens	Pflicht zur unverzüglichen Beseitigung identifizierter Entgeltbenachteiligungen
Übergangsregelung	Keine

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Lagebericht – Alle Kapitalgesellschaften und Genossenschaften⁸ mit mehr als 500 Beschäftigten

Inhalt der Berichtspflicht	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Wirkung • Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männern • Jeweils nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur <ul style="list-style-type: none"> – durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten – durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bezogen auf das jeweils letzte Jahr im Berichtszeitraum; ab dem zweiten Bericht sind die Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht anzugeben • Gründe, warum ggf. keine Maßnahmen ergriffen wurden (Comply-or-Explain)
Ort der Berichterstattung und Publizität	In Anlage ⁹ des Lageberichts und Veröffentlichung im Bundesanzeiger
Häufigkeit der Berichterstattung	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifgebundene oder tarifynwendende Arbeitgeber: alle fünf Jahre • Übrige Arbeitgeber: alle drei Jahre
Übergangsregelung	<ul style="list-style-type: none"> • Erstmalige Erstellung des Berichts in dem Kalenderjahr, das auf das Kalenderjahr des Inkrafttretens des Gesetzes folgt • Der erste Berichtszeitraum umfasst nur das letzte abgeschlossene Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr des Inkrafttretens des Gesetzes vorgeht

⁷ Gilt nicht für öffentlich-rechtliche Unternehmen, wie z. B. Anstalten des öffentlichen Rechts

⁸ Genauer: Unternehmen, die einen Lagebericht aufstellen müssen (§§ 264, 289 des Handelsgesetzbuchs)

⁹ Laut Gesetzesbegründung soll Bericht kein Bestandteil des Lageberichts sein, sodass die entsprechenden Vorschriften und damit verbundenen Rechtsfolgen des HGB nicht gelten.